



UNIVERSIDAD DE LA RIOJA

TRABAJO FIN DE ESTUDIOS

Título

El derecho a la intimidad en el ámbito laboral: La videovigilancia

Autor/es

RAQUEL SASTRE GÓMEZ

Director/es

MARÍA AMELIA PASCUAL MEDRANO

Facultad

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Titulación

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Departamento

DERECHO

Curso académico

2019-20



El derecho a la intimidad en el ámbito laboral: La videovigilancia , de RAQUEL SASTRE GÓMEZ

(publicada por la Universidad de La Rioja) se difunde bajo una Licencia Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 3.0 Unported.

Permisos que vayan más allá de lo cubierto por esta licencia pueden solicitarse a los titulares del copyright.

© El autor, 2020

© Universidad de La Rioja, 2020

publicaciones.unirioja.es

E-mail: publicaciones@unirioja.es



UNIVERSIDAD DE LA RIOJA

RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

TRABAJO DE FIN DE GRADO

**EL DERECHO A LA INTIMIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL: LA
VIDEOVIGILANCIA**

Realizado por:

RAQUEL SASTRE GÓMEZ

Dirigido por:

MARÍA AMELIA PASCUAL MEDRANO

RESUMEN

Los derechos fundamentales son esenciales en las relaciones entre los empresarios y trabajadores, destacando su derecho a la intimidad. Durante el último siglo, la introducción y desarrollo de las Tecnologías de la Información y Comunicación, las llamadas TICs, ha fomentado la aparición de nuevos métodos de control empresarial como la videovigilancia. Esto supone la necesidad de buscar el equilibrio entre los legítimos fines empresariales y el respeto de la privacidad de los trabajadores. La toma de decisiones de la empresa en este ámbito debe ajustarse a condiciones estrictas para evitar la intromisión y vulneración de la esfera privada de los trabajadores y sus derechos en el centro de trabajo.

Palabras clave:

Derecho a la intimidad. TICs. Videovigilancia. Intromisión. Información. Empresa. Trabajador.

ABSTRACT

Fundamental rights are essential in the relations between the employers and the employees, emphasizing the right to privacy. During the last century, the introduction and development of the Information and Communication Technologies (ICT), have encouraged the emergence of new corporate control methods like the video-surveillance. This implies the need to look for the balance between the entrepreneur ultimate objectives and the employee's right to privacy. The decision-making process in this field should stick to strict conditions to avoid the workers invasion of privacy and their rights.

Key words:

Right to privacy. ICTs. Video-surveillance. Invasion of privacy. Information. Company. Employee

ÍNDICE

<u>INTRODUCCIÓN</u>	- 5 -
----------------------------	--------------

<u>DERECHO FUNDAMENTAL A LA INTIMIDAD</u>	- 6 -
--	--------------

<u>DERECHO A LA INTIMIDAD Y VIDEOVIGILANCIA EN EL ENTORNO LABORAL</u>	- 13 -
--	---------------

RELACIONES LABORALES Y DERECHO A LA INTIMIDAD EN EL ENTORNO LABORAL	- 13 -
LA VIDEOVIGILANCIA EN EL CENTRO DE TRABAJO	- 18 -
DEBER DE INFORMACIÓN	- 24 -

<u>CONCLUSIÓN</u>	- 30 -
--------------------------	---------------

<u>ANEXO</u>	<u>ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.</u>
---------------------	--

BIBLIOGRAFÍA	- 32 -
JURISPRUDENCIA CITADA	- 34 -

ABREVIATURAS

AEPD	Agencia Española de Protección de Datos
CE	Constitución Española de 1978
CEDH	Convenio Europeo de los Derechos Humanos
ETA	Euskadi Ta Askatasuna
ET	Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
LOPGDGDD	Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los Derechos Digitales
RAE	Real Academia Española
R (UE)	Reglamento de la UE 679/2016 del Parlamento Europeo y Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos)
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional
TEDH	Tribunal Europeo de Derechos Humanos
TIC	Tecnologías de la Información y la Comunicación
TSJ	Tribunal Superior de Justicia
UE	Unión Europea

I. INTRODUCCIÓN

El siglo XXI ha traído consigo multitud de avances tecnológicos, como el desarrollo de las Tecnologías de la Información y Comunicación, en adelante TICs, que facilitan el transcurso de nuestras vidas, pero, al mismo tiempo, suponen una potencial amenaza para nuestra vida personal o íntima. Inmersas de pleno en el ámbito laboral, forman una parte esencial de los nuevos métodos de control empresarial utilizados en los centros de trabajo, como es el caso de la videovigilancia, el control del correo electrónico o el control de presencia mediante huellas dactilares o cualquier otro sistema de identificación avanzado. Todos ellos ponen en evidencia el aumento de las intromisiones en los derechos de los trabajadores y, singularmente, en el derecho a la intimidad, recogido en el artículo 18.1 de la Constitución Española. Resulta así especialmente necesario controlar y regular el acceso y manejo de bases de datos de contenido personal.

Podemos decir que el derecho a la intimidad puede verse vulnerado en el acceso a los datos personales recogidos por los empresarios durante la utilización de dichos métodos. Y aunque no todos correspondan a la esfera de la intimidad de la persona, es de apreciar que, independientemente, son clave para distinguir aspectos definitorios y determinantes de la vida privada de las personas. Considerando los múltiples casos en los que esto podría constituir una intromisión ilegítima, es imprescindible buscar soluciones justas que ponderen los diversos derechos que pudieran entrar en conflicto.

Tanto la doctrina española como la europea se centran en la fijación de límites en el ejercicio de la facultad de control y vigilancia de los empresarios, recogida en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores, y en el contenido del derecho que le concierna a cada uno.

II. DERECHO FUNDAMENTAL A LA INTIMIDAD

Los derechos fundamentales son normas de principio, un conjunto de normas deducibles de uno o varios enunciados normativos que pueden estar contenidos en uno o más preceptos de rango constitucional¹. A raíz de esto, pueden deducirse dos tipos de derechos fundamentales, los simples, como el derecho a la intimidad (en adelante el artículo 18 de la Constitución Española) y los complejos, por ejemplo, el derecho a la tutela judicial efectiva (en adelante el artículo 24 de la CE).

A la vista de estas dos distinciones, reconocemos los derechos fundamentales simples como “los derechos cuyo contenido subjetivo se concreta en una facultad jurídica que permite a su titular exigir la observancia de los deberes de abstención o de acción que pesan sobre los poderes públicos o los particulares”². Claro ejemplo de ello es el artículo 18.1 de la Constitución Española, más concretamente, el derecho a la intimidad personal y familiar, que convive en paralelo con el artículo 8.1 del Convenio Europeo de los Derechos Humanos, que expresa que “toda persona tiene derecho al respeto de su vida privada y familiar, de su domicilio y de su correspondencia”³.

“Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen”⁴. Nuestra Carta Magna, en su artículo 18.1, garantiza el derecho de todo ser humano a la intimidad en cualquier ámbito, tanto familiar como personal, lo que significa constitucionalmente, la protección de la “vida privada”. Es decir, evitar cualquier intrusión de un tercero en el desarrollo de nuestra esfera privada.

En concordancia con lo anterior, conviene definir “intimidad” debido a sus múltiples ámbitos y significados. La Real Academia Española, en adelante RAE, distingue dos conceptos generales; “amistad íntima” o “zona espiritual íntima y

¹ Bastida Freijedo, F.J., *Teoría general de los Derechos Fundamentales de la Constitución Española de 1978*, 2004, p. 38

² *Ibidem*

³ Díez-Picazo, L.M., *Sistema de derechos fundamentales*, 4ª Edición, 2013, p. 280

⁴ Boletín Oficial del Estado, Constitución Española. 29 de diciembre de 1978, p. 12

reservada de una persona o de un grupo, especialmente de una familia”⁵. Sin embargo, desde el punto de vista jurídico, Díez-Picazo la define como “la facultad de excluir del conocimiento ajeno cualesquiera hechos comprendidos dentro del ya mencionado ámbito propio y reservado”⁶.

Existen dos ámbitos diferenciados relativos al concepto de intimidad, el objetivo y el subjetivo. El primero, se corresponde con “el derecho a ser dejado en paz” o “el derecho a la *privacy*” expuesto por Brandeis y Warren en diciembre del 1980. Diversidad de autores tratan de continuar estas ideas y definir objetivamente “intimidad”, Iglesias Cubría lo define como “lo reservado de una persona o que lícitamente se puede sustraer al conocimiento de otros”⁷. Por tanto, objetivamente, toda persona, de propia voluntad, tiene derecho a decidir aquello que quiere exponer, y es uno mismo quien establece las barreras entre lo privado y público. De lo contrario, subjetivamente, siguiendo nuevamente a Brandeis y Warren, este ámbito se basa en la idea de la “autodeterminación del individuo”⁸. El individuo voluntariamente decide sobre aquello que quiere hacer público, excluyendo a los demás de intromisiones en lo que determina su vida privada. Se recoge la idea de autodeterminación junto a la de “autogobierno” de nuestras propias vidas y autonomía de la voluntad, para finalmente, cada uno delimitar nuestra esfera íntima y privada que no queremos hacer visible.

El Tribunal Constitucional lo resalta y declara que “el derecho a la intimidad personal garantizado por el art. 18.1 de la CE, implica la existencia de un ámbito propio y reservado frente a la acción y el conocimiento de los demás, necesario, según las pautas de nuestra cultura, para mantener una calidad mínima de la vida humana. Y confiere a la persona el poder jurídico de imponer a terceros el deber de abstenerse de toda intromisión en la esfera íntima y la prohibición de hacer uso de lo así conocido”⁹.

⁵ RAE, 2019

⁶ Díez-Picazo, L.M., *Sistema de derechos fundamentales 4ª Edición*, 2013, p. 280

⁷ Rebollo Delgado, L., “El derecho a la intimidad (I): origen, concepto y regulación”. *Biomedicina y protección de datos*. 2008, p.42

⁸ Rebollo Delgado, L., “El derecho a la intimidad (I): origen, concepto y regulación”, *Biomedicina y protección de datos*, 2008, p.42

⁹ STC 196/2004, de 15 de noviembre, FJ 2

Este derecho se reconoce frente a todos los seres humanos, tanto nacionales como extranjeros sin discriminación alguna, ya que su fin último es proteger la dignidad humana de las personas. Por tanto, el derecho “asegura su eficacia, garantiza su respeto y posibilita su desarrollo”, según lo dispuesto en el artículo 1 del preámbulo 1º de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948.

Conocido el contexto bajo el que se define nuestro derecho a la intimidad, cabe abordar la naturaleza jurídica de la que parte, constituida en base a cuatro pilares. El individuo comienza asimilando este derecho como un “derecho subjetivo y de defensa”¹⁰. El derecho de toda persona a “ser dejada en paz”, a gozar de tranquilidad y a poder decidir sobre aquello en lo que queremos que un tercero se entrometa. Además de, controlar lo que los demás saben de nosotros. El Tribunal Constitucional recoge en su doctrina la legítima responsabilidad de los terceros a acatar el respeto de la vida privada de las personas y lo garantiza a través de la intimidad; “La función del derecho fundamental a la intimidad del art. 18.1 CE es la de proteger frente a cualquier invasión que pueda realizarse en aquel ámbito de la vida personal y familiar que la persona desea excluir del conocimiento ajeno y de las intromisiones de terceros en contra de su voluntad”¹¹. También los tribunales ordinarios amparan el derecho de defensa de los individuos, como el Tribunal Supremo “Son los terceros quienes vienen constitucionalmente obligados a respetar el derecho fundamental cuando se trata”¹². En general, vincula la idea de intimidad al ámbito interno del individuo, aquello que recoge los datos personales de las personas y que precisa de una protección especial.

Por otro lado, la intimidad destaca como un “derecho positivo”¹³, no como un derecho independiente frente al Estado o tribunales y su jurisprudencia. Los poderes públicos son los encargados de proteger al ciudadano frente a ataques de terceras personas y de adoptar medidas necesarias para el correcto ejercicio del derecho. Es

¹⁰ Rebollo Delgado, L., “El derecho a la intimidad (I): origen, concepto y regulación”, *Biomedicina y protección de dato*, 2008, p. 33

¹¹ STC 292/2000, de 30 de noviembre, FJ 6

¹² STC 644/2015, de 11 de noviembre, FJ 5

¹³ Rebollo Delgado, L., “El derecho a la intimidad (I): origen, concepto y regulación”, *Biomedicina y protección de datos*, 2008, p. 35-36

decir, se encargan de garantizar el respeto absoluto del derecho a la intimidad frente a cualquier intromisión ilegítima o violación. No solo el poder judicial, encargado de poner en práctica las leyes, está legitimado para la defensa de este derecho fundamental, sino que le acompañan el legislativo y el ejecutivo.

El legislador, competente en la elaboración de las leyes protectoras de los derechos de las personas, se nutre igualmente de competencia para actuar frente a cualquier violación de los derechos fundamentales. Además, tiene atribuidas diversas funciones que pueden ir desde un mandato directo o implícito, en orden a la limitación del ejercicio de los derechos fundamentales hasta la adopción de medidas legislativas¹⁴.

La competencia del poder ejecutivo no se limita exclusivamente a la ejecución de las leyes, sino que vincula el ejercicio de los derechos fundamentales a la actividad reglada y el principio de legalidad de la Administración Pública. Cuenta con dos tipos de actuaciones, “las preventivas” y “las represivas”. Las primeras medidas implican intervenciones administrativas dirigidas a impedir el ejercicio de los derechos fundamentales en general o alguno en concreto. Mientras que, las medidas represivas, implican una intervención administrativa con posterioridad al ejercicio del derecho fundamental dirigida a corregir el perjuicio inconstitucional ocasionado¹⁵.

Como último poder, destaca el judicial, encargado de velar por la tutela judicial efectiva y el contenido constitucional recogido en nuestra legislación.

El tercer pilar viene constituido por “la garantía de libertad”¹⁶. Cada individuo es libre de decidir, posee soberanía interna, sobre aquello que pretende exponer y lo que no. Es difícil definir el concepto preciso de libertad, ya que “la experiencia de su disfrute o su ausencia depende de cada persona”¹⁷. Son los denominados derechos de

¹⁴ Gavara de Cara, J.C., “La vinculación positiva de los poderes públicos a los derechos fundamentales”, *Teoría y Realidad Constitucional*, Barcelona, 2007, p. 279

¹⁵ Gavara de Cara, J.C., “La vinculación positiva de los poderes públicos a los derechos fundamentales”, *Teoría y Realidad Constitucional*, Barcelona, 2007, p. 291

¹⁶ Rebollo Delgado, L., “Capítulo I- El derecho a la intimidad (I): origen, concepto y regulación”, *Biomedicina y protección de datos*, 2008, p. 36

¹⁷ Sanchez Ferriz, R., *Estudio sobre las libertades*, 2ª Ed. Madrid, 1995

personalidad los configuradores del concepto y límites de libertad como garantía del derecho a la intimidad.

Para finalizar con el estudio de la naturaleza jurídica, el cuarto pilar se basa en “los derechos fundamentales como garantizadores del orden social”¹⁸. La sociedad se fundamenta en un sistema de derechos, deberes y valores, en nuestro caso recogidos en la Constitución Española, que permiten actuar en base a la idea formulada por Brandeis y Warren, “*the right to be alone*”, “decidir quien” y “proteger de”, como una libertad negativa, es decir, “la libertad como ausencia de coacciones externas que dificulten mis decisiones o acciones”¹⁹. En este caso, la intimidad actúa como un derecho cuyo fin es asegurar la organización social y el respeto de la dignidad humana de toda persona. No solo en base a lo establecido en nuestra Carta Magna, sino también, por lo recogido en el Convenio Europeo de los Derechos Humanos, artículo 8, por el que se garantiza el respeto de los derechos y libertades por parte de la autoridad.

La dificultad de este derecho fundamental a la intimidad reside en la determinación de sus límites. La jurisprudencia constitucional así como diferentes autores tratan de resolverlo destacando la esfera íntima como la principal cuestión a delimitar. A la hora de definirla, existen dos criterios diferentes, el formal y el material. Este primero, será todo aquello que cada uno decida excluir del conocimiento de los demás y que varía según cada persona, mientras que el material, será lo que, según las pautas sociales, sea ajeno al legítimo interés de los demás²⁰. La dimensión constitucional de nuestro tribunal hace hincapié en el criterio formal, destacando la existencia de “una esfera personal y, en este sentido, privada, de libre determinación y, en suma, se preserva el valor fundamental de la dignidad humana”²¹. Por la que defiende que “cada individuo puede decidir que aspectos de su persona desean

¹⁸ Rebollo Delgado, L., “El derecho a la intimidad (I): origen, concepto y regulación”, *Biomedicina y protección de datos*, 2008, p. 37-38

¹⁹ Martínez de Pisón, J., “El derecho a la intimidad: de la configuración inicial a los últimos desarrollos en la jurisprudencia constitucional”, *Anuario de filosofía del derecho*, La Rioja, 2016, núm. 32, p. 413

²⁰ Díez-Picazo, L.M., *Sistema de derechos fundamentales*, 4ª Edición, 2013, p. 281

²¹ STC 81/200, de 26 de marzo, FJ 2

preservar de la difusión pública, a fin de garantizar un ámbito privativo para el desarrollo de la propia personalidad ajeno a injerencias externas”²². A pesar de la libertad de explotación comercial de nuestros derechos recogidos en el artículo 18.1 de la Constitución Española, que nos proporciona la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y propia imagen, el ordenamiento se ciñe en proteger la esfera moral de cada uno por su estrecha relación con la dignidad humana, también recogida en la Constitución Española en su artículo 10.1.

Conocemos dos facetas delimitadas relativas a la intimidad, la corporal y la patrimonial²³. Esta última se refiere a bienes jurídicos, materiales o mercantiles, como pueden ser los datos bancarios, expuestos a tratamiento por parte de entidades bancarias, los poderes públicos o un tercero. Estos datos forman la esfera privada de una persona, al igual que lo corporal, que engloba no solo los registros físicos, sino el propio cuerpo expuesto a observación ajena.

De otra parte es necesario singularizar la esfera de la vida privada en el supuesto de los personajes públicos. Dicha esfera se halla así más restringida dada su proyección pública. Sin embargo, pese a dicha reducción, siguen siendo auténticos titulares del derecho fundamental y resulta igualmente necesario, aún con las correspondientes adaptaciones, su respeto por parte de terceros.

En el otro extremo, el ámbito laboral constituido por la relación de trabajo entre empleador y empleado supone un núcleo difícil donde colisionan diferentes intereses, en este caso, normalmente entre particulares. El empresario vela por la productividad de su compañía y por ello introduce medidas específicas. Mientras que, el trabajador vela por la protección de sus derechos y condiciones laborales que en muchas ocasiones se ven vulneradas por las medidas de control implantadas por la autoridad empresarial.

²² STC 81/200, de 26 de marzo, FJ 2

²³ Díez-Picazo, L.M., *Sistema de derechos fundamentales*, 4ª Edición, 2013, p.282-283

En este ámbito, destaca la videovigilancia, que tiene sus orígenes en la lucha policial contra los desórdenes públicos durante el terrorismo de ETA²⁴. A raíz de ello, esta medida fue evolucionando en busca de nuevos objetivos, como un método de control empresarial, cuyo objetivo es vigilar a los trabajadores.

Sin embargo, en el ámbito laboral, la videovigilancia se reconoce como una de las medidas de control más utilizadas e invasivas frente a la protección y respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores, que persigue, no solo asegurar la productividad de estos, sino proteger la seguridad de la empresa. Entre estos derechos involucrados, destaca el derecho a la intimidad del que venimos hablando.

²⁴ Díez-Picazo, L.M., *Sistema de derechos fundamentales*, 4ª Edición, 2013, p. 284

III. DERECHO A LA INTIMIDAD Y VIDEOVIGILANCIA EN EL ENTORNO LABORAL

I- Relaciones laborales y derecho a la intimidad en el entorno laboral

Las relaciones laborales son el vínculo existente entre el empleador y el empleado. El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), define a los trabajadores como, “las personas que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario” (art. 1.1), y a los empresarios, como “todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior, así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas” (art. 1.2).

La relación entre ambos presenta varias peculiaridades. Su unión emana de la celebración voluntaria de un contrato laboral entre ambas partes, empresario y trabajador, donde se recogen las características que regirán la relación. Por ello, decimos que el contrato de trabajo es una figura jurídica fundamental del Derecho del Trabajo y Laboral, “constituye la raíz de su origen y la razón de su existencia como disciplina jurídica autónoma”²⁵. Recoge y delimita el campo de aplicación de las actuales normas laborales, de trabajo y Seguridad Social.

Destacan, en esta relación por cuenta ajena (empresario-trabajador), las notas definitorias o indicios clásicos, como la ajenidad, abastecimiento de herramientas por parte del superior y la dependencia, estar supeditado a las órdenes de otra persona²⁶. Son conceptos jurídicos que proporcionan la diferencia frente al trabajo por cuenta propia. Además, la gran influencia de las TIC ha propulsado la existencia de nuevos indicios que definen el nexo entre el empleador y empleado. Comenzando por la celebración de un contrato, donde el trabajador se limita a asentar las condiciones

²⁵ Fernández Marcos, L., *Derecho individual del trabajo*, Madrid, 2014, p. 15

²⁶ STC 53/2019, de 11 de febrero, FJ 4

expuestas, sin intervenir en el contenido²⁷. La contraprestación retributiva que se establece, que escapa de la facultad del trabajador en esta relación laboral²⁸. Y por último, la facultad del superior para determinar las funciones a realizar²⁹.

Abundantes autores han tratado de definir el concepto de contrato, como base en la relación, con ayuda de las leyes antiguas, hoy en día derogadas, y con el actual Estatuto de los Trabajadores. Sin embargo, no existe una definición concreta y única. Se recogen datos básicos como “prestación de servicios, por el trabajador a otra persona, que es el empleador o empresario, a cambio de una retribución, realizándose las prestaciones por cuenta y bajo dependencia de este”³⁰. Pero, a la hora de definirlo, existen pluralidad de concepciones posibles. Pérez Botija lo define como “acuerdo expreso o tácito mediante el cual una persona realiza obras o presta servicios, por cuenta de otra, bajo su dependencia, por una remuneración”³¹. Bayon Chacón propone que “es el contrato por el que una persona, a cambio de una remuneración, presta servicios profesionalmente a otra, transfiriéndole su resultado”. Y por último, el profesor Alonso Olea, que dice ser “una relación jurídica, por virtud de la cual los frutos del trabajo pasan, desde el mismo momento de su producción, a integrar el patrimonio de persona distinta al trabajador”³².

Destacan dos aspectos fundamentales en los que enfocar el contrato de trabajo, el primero es “la función creadora de la relación jurídico laboral”, que regula el Código Civil en su artículo 1254, “el contrato existe desde que una o varias personas consienten en obligarse, respecto de otra u otras, a dar alguna cosa o prestar algún servicio”, que se refiere a la voluntad de las partes. Y la segunda, es la “función normativa de los efectos de la relación jurídico laboral”, regulada por el Estatuto de

²⁷ *Ibídem*, FJ 7

²⁸ *Ibídem*, FJ 8

²⁹ *Ibídem*, FJ 10

³⁰ Fernández Marcos, L., *Derecho individual del trabajo*, Madrid, 2014, p. 16

³¹ *Ibídem*

³² *Ibídem*

los Trabajadores en relación con la autonomía de voluntad de las partes, recogida en su artículo 3.1.c)³³.

El Estatuto de los Trabajadores regula en sus artículos 4 y 5 los derechos básicos en la relación entre el trabajador y empresario. Algunos de los recogidos en estos artículos, son asimilados a los empleados, el derecho a trabajar y elegir libremente su oficio, el derecho a huelga, sindicalización, reunión, negociación colectiva, adopción de medidas de conflicto colectivo. Todos ellos son de anclaje constitucional, regulados paralelamente en la Constitución Española, y reconocidos en parte como fundamentales.

Por otro lado, los empresarios están obligados a garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores reconocidos por la normativa laboral, tanto los de naturaleza laboral como los fundamentales: integridad, igualdad o intimidad, plasmados en la Constitución y Estatuto de los Trabajadores (art. 4).

No obstante, los empresarios, disponen a la vez de la facultad de “adoptar las medidas que estimen más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad” (art. 20.3 ET), debiendo los trabajadores cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas” (art. 5.c ET).

Como hemos mencionado anteriormente, el contrato de trabajo celebrado entre empresario y trabajador es, en este sentido, el título jurídico que legitima el ejercicio y la puesta en marcha de las facultades ordenadoras, como pueden ser las órdenes e instrucciones. Pero, también, ello puede verse como una exigencia propia de la empresa como institución para la consecución de los objetivos, producción de bienes y servicios³⁴. Se genera así un espacio de potencial tensión, ya que concurren intereses contrapuestos, por un lado, la labor, los derechos y condiciones laborales de los trabajadores, y por el otro, las limitaciones de sus derechos derivadas del poder

³³ *Ibidem*, p. 17

³⁴ Alonso Olea, M., “Sobre el poder de dirección del empresario”, *Revista de Política Social*, núm. 65, 1965. p. 106

característico de los empresarios, de vigilar, organizar y controlar la empresa. Siguiendo a Del Valle Villar, los límites impuestos implican no poder inmiscuirse en cuestiones que excedan del cumplimiento de las obligaciones de trabajo³⁵.

Hay que tener en cuenta, además, que los empresarios tienen deberes de protección frente a sus trabajadores, con reflejo en el derecho positivo, y que se integran en el contenido ético y moral de la relación de trabajo empleador-empleado³⁶. Entre todos estos deberes y derechos, algunos ya mencionados, destaca el respeto del derecho a la intimidad, reflejado en el artículo 18.1 de la CE y en el artículo 4.2.e del ET. En concreto, este último, alude “al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”.

Como otros muchos derechos, la intimidad desde el punto de vista del trabajo se ve inmersa en muchas facetas de la relación laboral, su respeto excluye la intromisión del empresario en la faceta más privada del trabajador. Pueden apreciarse dos ámbitos en dicha esfera privada, el “material” y el “inmaterial”³⁷. El primero hace referencia a los espacios de la empresa donde la intimidad del trabajador se ve salvaguardada por razones lógicas y humanas, como los servicios, vestuarios o salas de descanso, salvo excepciones debidamente justificadas. Es un ámbito muy definido, debido a la facilidad de distinguir entre los espacios donde se desarrolla la actividad principal de la empresa y por tanto, espacios necesariamente vigilados, frente a donde no se desarrolla actividad efectiva por parte de los trabajadores. En paralelo convive el ámbito inmaterial, que corresponde a la vida social de los trabajadores dentro de la empresa, una esfera más privada y reservada del control empresarial, conversaciones cara a cara, telefónicas, mensajes de texto o las redes sociales.

³⁵ Del Valle Villar, J., “El derecho a la intimidad del trabajador durante la relación de trabajo en el ordenamiento laboral español”, en *Estudios sobre el derecho a la intimidad*, 1992, p. 159-160

³⁶ Fernández, Marcos, L., *Derecho individual del trabajo*, Madrid, 2014, p. 266

³⁷ Lanzadera Arencibia, E., *La eficacia del derecho a la intimidad en el entorno digital y su protección*, Madrid, 2017, p. 252.

Encontramos cierta controversia con la aparición de las TIC y su rápida incorporación en el mundo laboral, que proporciona una nueva dimensión en la conjugación de los derechos fundamentales y las potestades empresariales³⁸. Todas las nuevas incorporaciones tecnológicas suponen un incremento en la eficacia de las facultades de control y vigilancia recogidas en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores, pero a su vez supone un ejercicio de contraste entre estas facultades atribuidas a los empresarios y las exigencias del derecho a la intimidad del trabajador³⁹.

Debido a la falta de límites precisos en nuestro ordenamiento sobre el alcance de la facultad de vigilancia y control otorgada a los empresarios mediante los artículos 38 (libertad de empresa) de la Constitución Española y 20.3 del Estatuto de los Trabajadores, Manteca Valdelande se pronuncia al respecto, incidiendo en la preservación de las siguientes garantías:

1º El respecto de la facultad de vigilancia y control, debe guardar consideración a la dignidad humana del trabajador y su intimidad.

2º El respecto al grado de protección de la intimidad al que se refiere el artículo 18.1 de la Constitución Española, debe ser compatible con los métodos establecidos en la empresa⁴⁰.

Hoy, la mayoría de los centros de trabajo utilizan medios telemáticos e informáticos para llevar a cabo la vigilancia y control laboral. Éstos, si bien facilitan la realización de las tareas profesionales, permiten acumular una cantidad considerable de datos referidos a la persona del trabajador, llegándose a hablar de la figura del “trabajador transparente” o “cristal”⁴¹.

³⁸ Prados de Reyes, F. J., “Nuevas tecnologías y derecho a la intimidad en el ámbito laboral”, *Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia*, núm. 13, 2016, p. 6

³⁹ *Ibidem*

⁴⁰ Manteca Valdelande, V., “Control del empresario sobre el uso del ordenador por los trabajadores: alcance, contenido y límites”, *Actualidad Jurídica Aranzadi Social*, núm. 749, 2008, p. 3-5.

⁴¹ Suárez Espino, M. L., “La intimidad de los trabajadores en el centro de trabajo y el poder de vigilancia del empresario”, *Diario la Ley*, 2012. Núm. 7906, p.2

II- La videovigilancia en el centro de trabajo

Si recopilásemos todos los métodos en los cuales se introduce el uso de las TIC, la videovigilancia (videocámaras) se considera uno de los más comunes, no solo en la vida cotidiana y aún en la vía pública a partir de los años setenta del pasado siglo, sino también en el ámbito laboral.

Entendemos por videovigilancia la actividad de observación y protección de las personas y bienes a través de sistemas electrónicos de captación y grabación de imágenes y/o sonidos⁴². Y aplicado al ámbito laboral, es un sistema de uso habitual en el centro de trabajo⁴³. La imagen de una persona, en la medida que le identifique o permita identificarla constituye un dato de carácter personal⁴⁴. Se trata pues de una información concerniente a una persona física identificada o identificable, y por consiguiente, un dato protegido e inaccesible amparado por la legislación española y europea. El empresario, se trate de persona física o jurídica, puede recurrir a la utilización de las videocámaras para determinados fines, según el artículo 22 de la Ley Orgánica de Protección de Datos y de Garantía de Derechos Digitales (LOPDGDD)⁴⁵.

En el ámbito privado de la empresa, encontramos dos tipos de videovigilancia, la producida en circuito cerrado o abierto⁴⁶. En el primer caso, el empresario es quien instala, graba y controla las grabaciones, sin delegar esta responsabilidad en un

⁴² Etxebarria Guridi, J.F., *Videovigilancia- Ámbito de aplicación y derechos fundamentales afectados. En particular la protección de datos personales*, Tirant lo Blanch, 2010, p. 46

⁴³ *Ibidem*, p. 47

⁴⁴ Agencia Estatal de Protección de Datos, *Guía sobre el uso de videocámaras para seguridad y otras finalidades*, 2018, p. 4

⁴⁵ “Las personas físicas o jurídicas, públicas o privadas, podrán llevar a cabo el tratamiento de imágenes a través de sistemas de cámaras o videocámaras con la finalidad de preservar la seguridad de las personas y bienes, así como de sus instalaciones”.

⁴⁶ Etxebarria Guridi, J. F., *Videovigilancia- Ámbito de aplicación y derechos fundamentales afectados. En particular la protección de datos personales*, Tirant lo Blanch, 2010, p.48

externo. Mientras que en el segundo caso, el sistema de grabación esta conectado a una central de alarmas de una empresa privada de seguridad contratada para este fin.

Lógicamente el legislador, establece unos límites al uso de las videocámaras, vinculándolo al criterio estricto de la función de control y vigilancia de la actividad empresarial (art. 20.3 ET); sólo pues si su finalidad es de mera seguridad o control laboral (art. 89 LOPDGDD), al estar exclusivamente dirigida a controlar el cumplimiento de la relación laboral y adoptar medidas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por los trabajadores de sus obligaciones laborales⁴⁷. Por ello, esas facultades de control y organización no pueden lesionar los derechos fundamentales en ningún caso, constituyéndose como un límite absoluto al ejercicio de dicha actividad de videovigilancia y control.⁴⁸ En definitiva, la exigencia de un fin legítimo del tratamiento de datos previsto en el artículo 4.1 de la LOPDGDD, viene dado por las facultades de los empresarios (art. 20.3 ET), siempre que no lesionen los derechos fundamentales.

Se deberán aplicar las medidas necesarias, no solo guardando en su adopción y aplicación la consideración de la dignidad humana, sino, también, otros derechos fundamentales como el de intimidad (art. 18.1 CE) o la protección de datos de carácter personal (art. 18.4 CE y art. 8 Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea) de los trabajadores⁴⁹. Por ello el empresario está sujeto al “deber de información”, regulado en el artículo 5 de la LOPDGDD, consistente en asegurar que los trabajadores o sus representantes conocen de forma previa, expresa, precisa y clara de la instalación de estos dispositivos de captación de imágenes y de su finalidad. Dicha información deberá contener las características y el alcance del tratamiento de los datos, esto es, en qué casos las grabaciones pueden ser examinadas, durante cuánto tiempo y con qué propósito⁵⁰. La información forma parte del contenido esencial del

⁴⁷ STC 39/2016, de 3 de marzo, FJ 4

⁴⁸ *Ibidem*, FJ 5

⁴⁹ *Ibidem*, FJ 4

⁵⁰ STC 84/2015, de 9 de febrero, FJ 4

derecho a la protección de datos de carácter personal, pues resulta un complemento indispensable de la necesidad de consentimiento del afectado⁵¹.

La existencia de la relación laboral justifica la obtención, cesión y tratamiento de datos de carácter personal, mediante la firma del contrato. Esto es, el empresario no necesita el consentimiento expreso de los afectados mientras las cámaras hayan sido colocadas con la finalidad de seguridad y control y el cumplimiento de la relación laboral⁵². Sin embargo, en base al artículo 6.3 de la LOPDGDD, la ausencia de consentimiento o el incumplimiento del requisito de información a los trabajadores, no supone necesariamente una vulneración de sus derechos⁵³. Ahora bien, se requiere el consentimiento de los afectados para llevar a cabo el tratamiento de los datos obtenidos mediante la videovigilancia (art 6.1 Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos)) , ya que son parte en el contrato de trabajo. Por tanto, desde el momento en que se instalan las videocámaras, tiene la obligación de facilitar a los interesados toda la información que les concierne (art. 13 R(UE) 679/2016):

- La identidad y los datos de contacto del responsable o representante
- Los datos de contacto del delegado de protección de datos
- Los fines del tratamiento y su base jurídica
- Los intereses legítimos del responsable o de un tercero
- Los destinatarios o categorías de destinatarios de los datos
- Las intenciones del responsable de transferir los datos

Asimismo, se les exige la existencia de un distintivo informativo homologado, anunciando la instalación de cámaras y captación de imágenes y acreditación documental de la notificación de la creación de un fichero a la Agencia Española de Protección de Datos, en adelante AEPD. No es estrictamente necesario el

⁵¹ STC 39/2016, de 3 de marzo, FJ 3

⁵² *Ibidem*, FJ 4

⁵³ STC 29/2013, de 11 de febrero, FJ 2

cumplimiento de ciertas dimensiones, pero, su ubicación y exposición es fundamental. No tiene que ubicarse debajo o cerca de las cámaras, pero sí en lugar suficientemente visible, tanto en espacios abiertos como cerrados⁵⁴.

La estrecha relación entre el derecho a la intimidad y la protección de datos de carácter personal hace que no solo afecte a este último, sino que la doctrina se pronuncie también sobre la eventual afección al derecho a la intimidad de los trabajadores frente al dispositivo de control empresarial⁵⁵. Por ello se requiere un fin justificado, idóneo, necesario y equilibrado que impida su vulneración⁵⁶. Toda actuación que no sea acorde a la Ley y no sea consentida, o cuando consentida, subvierta los términos y el alcance para el que el trabajador otorgó su consentimiento, quebrantando la conexión entre la información privada que se recaba y el objetivo tolerado, supone una violación del derecho fundamental (art. 18.4 CE)⁵⁷.

La doctrina resuelve el límite respecto de la constitucionalidad de los actos producidos por el empresario y la eventual insuficiencia de la información, ponderando el principio de idoneidad, pues debe cumplir tres requisitos básicos en base a la instalación de videocámaras. El primero se refiere a la susceptibilidad de conseguir el objetivo marcado, es decir, la idoneidad de la medida impuesta (juicio de idoneidad). Además de la necesidad como segundo requisito, esto significa, la inexistencia de otra medida que obtuviera el mismo fin con una invasión menor del ámbito personal (juicio de necesidad). Y finalmente, si la misma es ponderada o equilibrada por derivarse de ella beneficios o ventajas y no perjuicios sobre otros bienes o valores (juicio de proporcionalidad en sentido estricto)⁵⁸.

Otros límites establecidos contra el ejercicio ilícito son los relativos al espacio físico, la limitación de las cámaras ocultas, calidad de datos y el plazo de conservación de la información obtenida.

⁵⁴ Agencia Española de Protección de Datos, Gabinete Jurídico, RGPD, *Informe jurídico de las dimensiones del cartel de videovigilancia*

⁵⁵ STC 39/2016, de 3 de marzo, FJ 2

⁵⁶ *Ibidem*, FJ 1

⁵⁷ STC 29/2013, de 11 de febrero, FJ 6

⁵⁸ STC 39/2016, de 3 de marzo, FJ 3

Con relación a este primero, no cabe duda de que el espacio físico legalmente vigilado hace referencia al área donde se desarrolla la prestación laboral y el puesto de trabajo⁵⁹. Si el fin inicialmente propuesto por el empresario, es proteger la preservación de la actividad laboral y del patrimonio de la empresa, bajo la firma del contrato se produce el consentimiento y la plena voluntad de la otra parte, trabajador, para proceder con tales grabaciones. Al mismo tiempo, existen espacios reservados a la esfera privada del trabajador, donde no cabe la posibilidad de conceder el propio consentimiento previo y expreso; en ellos se salvaguarda el derecho a la intimidad (art. 18.1 CE), como es el caso de las zonas de descanso y esparcimiento, vestuarios, servicios, comedores y otras análogas⁶⁰. Sin embargo, no recae el pleno respeto de este derecho fundamental del trabajador sobre todos los lugares legalmente establecidos donde desarrolla sus funciones. Aún cuando la instalación de las cámaras sea muy concreta y en lugares de especial sensibilidad dedicados al desarrollo de la actividad laboral, si carece de mecanismos de control que garanticen su posterior utilización y destino, supone una intromisión en el derecho a la intimidad del trabajador, que rebasa las facultades de control y vigilancia que se le conceden al empresario (art 20.3 ET). Las recoge la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección de civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, en su artículo 7.5 , “Tendrán la consideración de intromisiones ilegítimas en el ámbito de protección delimitado por el artículo segundo de esta Ley: La captación, reproducción o publicación por fotografía, filme, o cualquier otro procedimiento, de la imagen de una persona en lugares o momentos de su vida privada o fuera de ellos, salvo los casos previstos en el artículo octavo, dos”.

La calidad de los datos extraídos de las grabaciones es fundamental para estudiar cada caso. El Reglamento 679/2016 del Parlamento Europeo y Consejo, en su artículo 5 hace referencia a sus características, señalando la necesidad de que sean lícitos, leales y transparentes, es decir, no se pueden recoger datos de forma fraudulenta o ilícita. Sobre todo, pertinentes y limitados a los fines legítimos y explícitos expuestos por el empresario, ya que sobre él recae la responsabilidad proactiva en todo momento.

⁵⁹ *Ibidem*, FJ 4

⁶⁰ STC 98/2000, de 10 de abril, FJ 6

En cuanto a la conservación de estos datos, la LOPDGDD en su artículo 22.3, expone, como regla general, el plazo legal de conservación, ampliándolo a un mes máximo desde su captación. No obstante, cabe la posible ampliación para acreditar la comisión de actos que atenten contra la integridad de personas, bienes o instalaciones, hasta un máximo de setenta y dos horas desde que se hubiera conocido la existencia de esa grabación, comunicándose a la autoridad competente. Todo depende de la finalidad, anteriormente explicada, para la que el empresario instaló los dispositivos. Por tanto, el empresario tiene facultad de decisión respecto del fin de la videovigilancia en su empresa, desde la preservación del patrimonio empresarial respecto su facultad de control y vigilancia (art. 20.3 ET y 89 LOPDGDD), hasta el hallazgo de posibles irregularidades en el curso normal de la actividad productiva. Tratándose de este último, la doctrina ampara aquellos casos en los que la conservación de las imágenes trata de resolver sospechas de actos ilícitos en la propia empresa, que perjudican tanto a la plantilla como al propio empresario. Más concretamente, la STC 39/2016, de 3 de marzo, que desestima el recurso de amparo interpuesto por la trabajadora, bajo el que se alega la vulneración del derecho a la intimidad (art. 18.1 CE). En la empresa (Inditex-Berskha BSK España SA), se instalaron videocámaras sin comunicación previa a los trabajadores, sobre las cajas registradoras, zona imprescindible en el transcurso normal de la actividad laboral, pero habiendo colocado previamente el distintivo informativo exigido por la AEPD. En su caso, el empresario ante las sospechas previas por la advertencia de la desaparición de efectivo de las cajas registradoras se consideró amparado para preservar dichas imágenes y utilizarlas contra la presunta autora a la que se le comunicó mediante la carta de despido en las setenta y dos horas siguientes a su captación (art. 22.3 LOPDGDD). El Tribunal Constitucional se remite a esta instalación de cámaras como una medida justificada (falta de efectivo), idónea (verificar la falta) y necesaria (resolver el problema).

Por último, relacionado al caso anterior, se regula el límite del uso de cámaras ocultas, clandestinas o encubiertas, consistente en la colocación de dispositivos de grabación de imágenes y sonidos sin previo aviso ni comunicación a los trabajadores o sus representantes, con el objetivo de revelar la comisión de alguna irregularidad. Debe considerarse una intrusión considerable en la esfera privada del trabajador y una vulneración grave del derecho a la intimidad. Es una práctica, *grosso modo*, prohibida

en nuestro país a excepción de casos puntuales, a diferencia de otros países europeos como Suiza, donde se permite la instalación de cámaras ocultas en los centros de trabajo para intervenir irregularidades⁶¹. El objetivo es reducir al máximo esta modalidad de videovigilancia y limitarla en el tiempo, evitando que sea de carácter permanente.

I- Deber de información

La obligación de informar del empresario sobre la instalación de videocámaras en el centro de trabajo parte de lo expuesto en la LOPDGDD, artículo 5⁶². Todo trabajador tiene derecho a ser informado previamente sobre el tratamiento de sus datos personales (imágenes y sonidos). Constituye una parte del contenido esencial del derecho de protección de datos de carácter personal (art. 18.4) y su existencia en las relaciones laborales permite al empleado ejercer su derecho de acceso, rectificación, cancelación y oposición frente a intromisiones por parte del superior⁶³. Por tanto, los trabajadores tienen la facultad de conocer quien dispone de sus datos y el uso que se hace de ellos. La doctrina lo considera un elemento caracterizador de la definición constitucional del artículo 18.4 (derecho a la protección de datos personales)⁶⁴. No obstante, dentro del ámbito laboral el deber de información puede pasar a segundo plano, pues el consentimiento puede considerarse, en determinadas circunstancias, implícito en la relación laboral entre empresario y trabajador, siempre que el fin sea el mantenimiento y cumplimiento del contrato firmado⁶⁵. Simultáneamente, se precisa de

⁶¹ TEDH (Gran sala) de 17 de octubre de 2019, *caso López Ribalda y otros contra España*, FJ 69

⁶² “Los responsables y encargados del tratamiento de datos así como todas las personas que intervengan en cualquier fase de este estarán sujetas al deber de confidencialidad al que se refiere el artículo 5.1.f) del Reglamento (UE) 2016/679”

⁶³ STC 39/2016, de 3 de marzo, FJ 3

⁶⁴ STC 29/2013, de 11 de febrero, FJ 7

⁶⁵ STC 39/2016, de 3 de marzo, FJ 3

autorización previa por parte del titular del derecho, cuyo contenido consiste en el respeto del derecho fundamental a su intimidad (art.18.1 CE)⁶⁶.

Por tanto, la disposición de elementos técnicos de videovigilancia en un entorno laboral está sujeta siempre a un juicio de proporcionalidad (idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto). Buscan la legitimidad del fin (art. 4.1 LOPDGDD), es decir, que el empresario deba cumplir con sus responsabilidades, para mantenerse en el ámbito de la constitucionalidad, lo que le exigirá haber informado previamente al trabajador. La doctrina incide en la importancia de dicha información, considerando que:

“No será suficiente que el tratamiento de datos resulte en principio lícito, por estar amparado por la Ley (art. 6.2 LOPDGDD) o que pueda resultar eventualmente, en el caso concreto de que se trate, proporcionado al fin perseguido; el control empresarial por esa vía, antes bien, aunque podrá producirse, deberá asegurar también la debida información previa”⁶⁷

Todo está íntimamente vinculado al principio general de consentimiento para el tratamiento de datos: si no se conoce la finalidad y destinatarios, difícilmente el afectado prestará su consentimiento⁶⁸. La finalidad se considera un requisito esencial en la instalación de videocámaras en la empresa para declarar la existencia de una posible violación del derecho a la protección de datos (art.18.4). En ocasiones, la finalidad es la propia de las obligaciones expresadas en el contrato, es decir, el mantenimiento de la actividad productiva, donde el deber de consentimiento expreso se verá ya implícito. Se ha señalado que aunque a veces no se requiera el consentimiento expreso del afectado, el deber de información (art. 5 LOPDGDD) debe persistir⁶⁹.

⁶⁶ *Ibídem*

⁶⁷ STC 29/2013, de 11 de febrero, FJ 7

⁶⁸ STC 39/2016, de 3 de marzo, FJ 3

⁶⁹ STC 39/2016, de 3 de marzo, FJ 4

En todo caso, el incumplimiento de ambos requisitos, tanto deber de información como consentimiento, solo supondrá la vulneración del derecho a la protección de datos (art.18.4) tras su respectiva ponderación.⁷⁰

En contraposición con dichos requisitos del deber de información, encontramos una práctica cada vez más común en el mundo laboral consistente en la instalación de cámaras de vigilancia ocultas, clandestinas o encubiertas en los centros de trabajo. A simple vista supone una intromisión en la esfera privada del trabajador, al vulnerar su derecho a la intimidad, por la captación de imágenes y sonidos en espacios del centro de trabajo, como también el derecho a la protección de datos de carácter personal, por la ignorancia de la existencia de dichas cámaras activas y el manejo de la información ajena sin tener constancia de ello.

Así lo expone tanto la sentencia 1481/2011, 24 de febrero, del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, como la sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, en adelante TEDH, relativa al caso *López Ribalda y otros contra España*, de 9 de enero de 2018. Como es sabido, el Reino de España se encuentra sujeto a los pronunciamientos del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH), que con sede en Estrasburgo, es la jurisdicción internacional que aplica el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales, (CEDH).

El 15 de junio de 2009, el gerente del supermercado *Mercadona* de Granollers (Cataluña), decidió instalar cámaras visibles, enfocando a la entrada, pero también cámaras ocultas enfocando únicamente a las cajas registradoras⁷¹. Este circuito cerrado de televisión tenía como fin controlar y probar ciertas irregularidades previamente advertidas en el descuadre del cómputo de las cajas⁷². Se pretendía constituir prueba mediante las grabaciones para fundar un futuro despido de trabajadoras, que más tarde recurrirían. La resolución dada por los tribunales nacionales respaldaba la aprobación de la instalación calificándola de idónea, necesaria y equilibrada para llevar a cabo tal fin⁷³. Argumentaban la falta de lesión del derecho a la intimidad en base a este juicio

⁷⁰ STC 39/2016, de 3 de marzo, FJ 3

⁷¹ TEDH (Gran Sala) de 17 de octubre de 2019, *caso López Ribalda y otros contra España*, Antecedentes

⁷² STC 1481/2011, de 24 de febrero, FJ 1

⁷³ *Ibidem*, FJ1

de proporcionalidad, ya que el hecho de filmar el desempeño de las tareas en sus puestos de trabajo no resulta una medida arbitraria ni caprichosa; únicamente se pretendía fundar tales sospechas⁷⁴. Reiteró que:

“El derecho a la intimidad no es absoluto, como no lo es ninguno de los derechos fundamentales, pudiendo ceder ante intereses constitucionales relevantes, siempre que el recorte que aquél haya de experimentar se revele como necesario para lograr el fin legítimo previsto, proporcionado para alcanzarlo y en todo caso, sea respetuoso con el contenido esencial del derecho”

En consonancia con la decisión del TSJCat, el TEDH relacionó la utilización de tal práctica con el amplio concepto de vida privada del art. 8 CEDH. Su contenido se extiende a aspectos relacionados con la identidad personal, incluyendo el nombre o la imagen de una persona. Por ello, considera que en la acción de vigilar a un empleado mediante el uso de equipos fotográficos, estima la existencia de consideraciones en relación con la vida privada en lo que se refiere a grabación de datos y su naturaleza.⁷⁵

Debido a que la videovigilancia fue realizada por el empleador de modo encubierto al percibir pérdidas en el cómputo del efectivo, la finalidad buscada era la utilización de dichas grabaciones como medio de prueba frente al despido de las trabajadoras, no limitándose a ser el único, ya que la existencia de declaraciones de testigos también verificaba lo fundado de la decisión. Sin embargo, tal fin no resulta suficiente para el TEDH, que resuelve estudiando la licitud de los actos. Principalmente, considera violada la obligación del deber previo de información por parte del empresario, que la legislación vigente le exigía⁷⁶. Además, la recogida de estos datos y su manejo había sido libre, participando en el proceso más trabajadores de los permitidos. Esto supone que el trabajador no tuviese conocimiento ni de la instalación ni de quién y cómo estaba siendo utilizada su información.

⁷⁴ *Ibidem*

⁷⁵ STEDH 9 de enero de 2018, *caso López Ribalda y otros contra España*, FJ 56

⁷⁶ STEDH 9 de enero de 2018, *caso López Ribalda y otros contra España*, FJ 65

“El Tribunal expresa que la videovigilancia llevada a cabo por el empresario, que tuvo lugar durante un período prolongado, no cumplió los requisitos establecidos en el artículo 5 de la Ley de protección de datos personales, en particular la obligación de información previa, de manera explícita, precisa e inequívoca a los interesados sobre la existencia y las características particulares de un sistema de recogida de datos personales”⁷⁷

La califica de inadecuada, de no ser proporcional, debido a que los derechos de los trabajadores podrían haberse salvaguardado mediante la utilización de otro medio más adecuado y menos invasivo⁷⁸. Sin embargo, el papel del TEDH no es únicamente enjuiciar de manera individual las prácticas realizadas, sino valorar el proceso en su conjunto, y para ello se remite al artículo 8 del Convenio Europeo de Derechos Humanos y a la realización de un examen de la ilicitud en cuestión.

Finalmente sostiene, por seis votos contra uno, que ha habido una violación del artículo 8 del CEDH. Pero, también, una violación del artículo 6 del mismo, que condenaba al Reino de España por la falta de protección frente a sus nacionales y al empresario a indemnizar a las cinco afectadas.

Hasta entonces, las posturas de los tribunales, nacional y europeo, mostraban una clara semejanza, ambos respaldaban la clara lesión de los derechos fundamentales y del CEDH en las trabajadoras. Es un año más tarde, con el recurso que España elevó a la Gran Sala del TEDH, cuando el concepto de videovigilancia encubierta en el ámbito laboral sufre un giro colosal expuesto en la sentencia 144/2019, de 17 de octubre, que pasa de ser una medida quebrantadora y desamparada por los tribunales, a considerarse admisible.

El TEDH rectifica frente a la sentencia del 2018, incidiendo en gran medida en las circunstancias bajo las cuales el empresario pudo instalar dichas cámaras de vigilancia ocultas sin previa información. El desarrollo de las nuevas tecnologías y la especificidad de las relaciones laborales pueden permitir medidas de vigilancia cada vez más intrusivas⁷⁹. Sin olvidar la proporcionalidad de dicha práctica, que recae sobre

⁷⁷ STEDH 9 de enero de 2018, *caso López Ribalda y otros contra España*, FJ 69

⁷⁸ *Ibidem*

⁷⁹ STEDH (Gran Sala) de 17 de octubre de 2019, *caso López Ribalda y otros contra España*, FJ 116

dos criterios, el deber de información previo y su alcance, así pues, a falta del primero, el tribunal revela que las garantías del otro criterio pasan a ser más importantes⁸⁰.

En el presente asunto, el tribunal considera proporcional la injerencia cometida en la vida privada de las trabajadoras, no habiendo vulnerado el artículo 8 del Convenio, debido a que: “La existencia de sospechas razonables de que se habían cometido graves irregularidades, y el alcance de los robos constatados en el presente asunto, pueden parecer una justificación seria”⁸¹

Por lo que a ello respecta, no destaca la proporcionalidad por haber sido el elemento definitorio del fallo, sino la forma en la que el procedimiento en su conjunto se había desarrollado. A diferencia de la sentencia del TEDH del 2018, donde resaltaba el proceso en su conjunto como injusto, el tribunal repara en estudiar la equidad. Deposita sus argumentos en la posibilidad, ausente por parte de las trabajadoras, de haber impugnado la admisión a prueba de las imágenes captadas⁸². En base a este hecho, las grabaciones toman veracidad y autenticidad, es decir, se consideran datos de gran calidad como prueba frente a los despidos, por ello, consideró que no incurrió en la violación del artículo 6 del Convenio.

En definitiva, destacan dichas sentencias del TEDH por su clara argumentación en contraposición respecto de este supuesto como es la videovigilancia encubierta en los centros de trabajo. Declarándose finalmente la ausencia de violación de los derechos de las trabajadoras, ni del artículo 6 ni del 8 del Convenio. Pero, tampoco, del derecho fundamental a la intimidad (art.18.1 CE) ni de la protección de datos de carácter personal (art. 18.4 CE).

⁸⁰ STEDH (Gran Sala) de 17 de octubre de 2019, *caso López Ribalda y otros contra España*, FJ 131

⁸¹ STEDH (Gran Sala) de 17 de octubre de 2019, *caso López Ribalda y otros contra España*, FJ 134

⁸² STEDH (Gran Sala) de 17 de octubre de 2019, *caso López Ribalda y otros contra España*, FJ 141

IV. CONCLUSIÓN

No hay duda de que cada vez prolifera más la instalación de videocámaras en los centros de trabajo como método de vigilancia y control. Los empleadores buscan salvaguardar los intereses y patrimonio empresarial, actuando en la mayoría de las ocasiones desde la protección y el respeto de los derechos de los trabajadores; pero no en otras.

En algunas ocasiones los trabajadores pueden incurrir en ilícitos respecto de las medidas y normas impuestas por la empresa, tales como el incumplimiento de horarios o de las condiciones de prestación de sus servicios. Incluso, en alguna ocasión, pueden darse situaciones de daños a la propiedad de la empresa o, menos frecuentemente, casos de hurto de bienes. Esto conlleva un incremento de la desconfianza por parte del empleador y el mal ambiente en la relación empleador-empleado.

Por ello, se desarrollan nuevos métodos, cada día más invasivos debido al auge de las TIC, para evitar tales ilícitos. Independientemente, no deja de haber límites impuestos frente a la facultad de control y vigilancia de los empresarios (art.20.3 ET), así como ciertos requisitos orientados al respeto de los derechos de los trabajadores: especialmente el derecho a la intimidad (art. 18.1) y el derecho a la protección de datos de carácter personal (art. 18.4).

Dentro del ámbito de la videovigilancia en el centro de trabajo, el empresario debe respetar por tanto los derechos básicos y fundamentales de sus empleados.

A la hora de instalar videocámaras, se ceñirá al cumplimiento de ciertos criterios obligatorios:

1. Deber de información recogido en el artículo 5 de la LOPDGDD. El empresario debe informar previamente a los trabajadores de la instalación de videocámaras, su uso y finalidad.
2. Debe conocerse con claridad la finalidad de la medida. Normalmente suele centrarse en proteger la preservación de la actividad laboral y del patrimonio de la empresa. Por ello, si el fin del empresario es otro diferente, debe comunicarlo inmediatamente a los trabajadores, ya que podría ser un fin ilegítimo.

3. Consentimiento expreso del afectado. El contrato de trabajo puede contener ese consentimiento pero de modo ajustado a la actividad laboral desarrollada.

En ciertas ocasiones, aunque no es un tema pacífico en la doctrina judicial y científica, cabe la videovigilancia encubierta, en función de los fines perseguidos. Y bajo condiciones muy estrictas: la finalidad, duración y motivos concretos. A su vez debe ponderarse con los derechos fundamentales en juego: intimidad, protección de datos y propia imagen.

En general, independientemente de los criterios o requisitos previstos en la legislación, la idea principal es el respeto de los derechos fundamentales y humanos de los trabajadores y de su esfera privada en cuanto al uso de la videovigilancia como método de control de la plantilla.

BIBLIOGRAFÍA

Agencia Española de Protección de Datos, Gabinete Jurídico, RGPD, *Informe jurídico de las dimensiones del cartel de videovigilancia*

Agencia Estatal de Protección de Datos, *Guía sobre el uso de videocámaras para seguridad y otras finalidades*, 2018

Alonso Olea, M., “Sobre el poder de dirección del empresario”, *Revista de Política Social*, núm. 65, 1965

Bastida Freijedo, F.J., *Teoría general de los Derechos Fundamentales de la Constitución Española de 1978*, 2004

Boletín Oficial del Estado, *Constitución Española*. 29 de diciembre de 1978

Del Valle Villar, J., “El derecho a la intimidad del trabajador durante la relación de trabajo en el ordenamiento laboral español”, en *Estudios sobre el derecho a la intimidad*, 1992

Díez-Picazo, L.M, *Sistema de derechos fundamentales* 4ª Edición, 2013

Etxebarria Guridi, J.F., *Videovigilancia- Ámbito de aplicación y derechos fundamentales afectados. En particular la protección de datos personales*, Tirant lo Blanch, 2010

Fernández Marcos, L., *Derecho individual del trabajo*, Madrid, 2014

Gavara de Cara, J.C., “La vinculación positiva de los poderes públicos a los derechos fundamentales”. *Teoría y Realidad Constitucional*, Barcelona, Universidad Nacional de Educación a Distancia, 2007

Lanzadera Arencibia, E., *La eficacia del derecho a la intimidad en el entorno digital y su protección*, Madrid, 2017

Manteca Valdelande, V., “Control del empresario sobre el uso del ordenador por los trabajadores: alcance, contenido y límites”, *Actualidad Jurídica Aranzadi Social*, núm. 749, 2008

Martínez de Pisón, J., “El derecho a la intimidad: de la configuración inicial a los últimos desarrollos en la jurisprudencia constitucional”, *Anuario de filosofía del derecho*, La Rioja, 2016, núm. 32

Prados de Reyes, F.J., “Nuevas tecnologías y derecho a la intimidad en el ámbito laboral”, *Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia*, núm. 13, 2016

RAE. 2019, Recuperado de <https://www.rae.es/>

Rebollo Delgado, L., “El derecho a la intimidad (I): origen, concepto y regulación”, *Biomedicina y protección de datos*, 2008, Dykinson

Sanchez Ferriz, R., *Estudio sobre las libertades*, 2ª Ed. Madrid, 1995, Tirant lo Blanch

Suárez Espino, M. L., “La intimidad de los trabajadores en el centro de trabajo y el poder de vigilancia del empresario”, *Diario la Ley*, 2012. Núm. 7906

JURISPRUDENCIA CITADA

STC 196/2004, de 15 de noviembre

STC 292/2000, de 30 de noviembre

STC 644/2015, de 11 de noviembre

STC 81/200, de 26 de marzo

STC 53/2019, de 11 de febrero

STC 39/2016, de 3 de marzo

STC 84/2015, de 9 de febrero

STC 29/2013, de 11 de febrero

STC 98/2000, DE 10 de abril

STC 1481/2011, de 24 de febrero

STEDH (Gran Sala) de 17 de octubre de 2019, *caso López Ribalda y otros contra España*

STEDH de 9 de enero de 2018, *caso López Ribalda y otros contra España*